資料 ３

土木部　提出資料

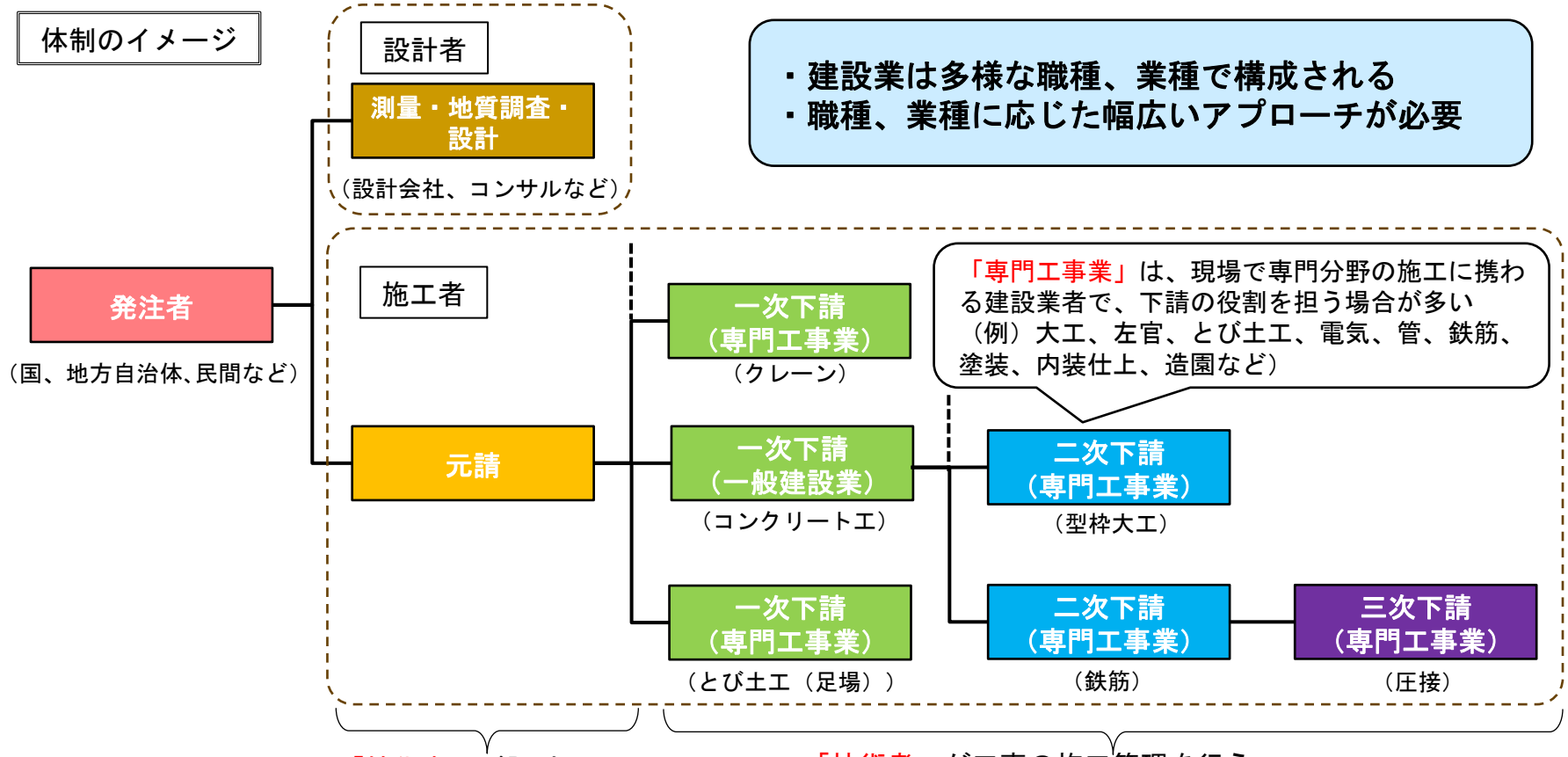
令和７年７月18日

現状・課題

○建設業に従事する人材

建設工事の設計や施工管理などを行う「技術者」や、建設工事の直接的な作業を行う「技能者」がそれぞれの分野で活躍

体制のイメージ



・建設業は多様な職種、業種で構成される
・職種、業種に応じた幅広いアプローチが必要

・「技術者」が設計、工事の施工管理を行う

・「技術者」が工事の施工管理を行う
・「技能者」が建設工事の直接的な作業を行う

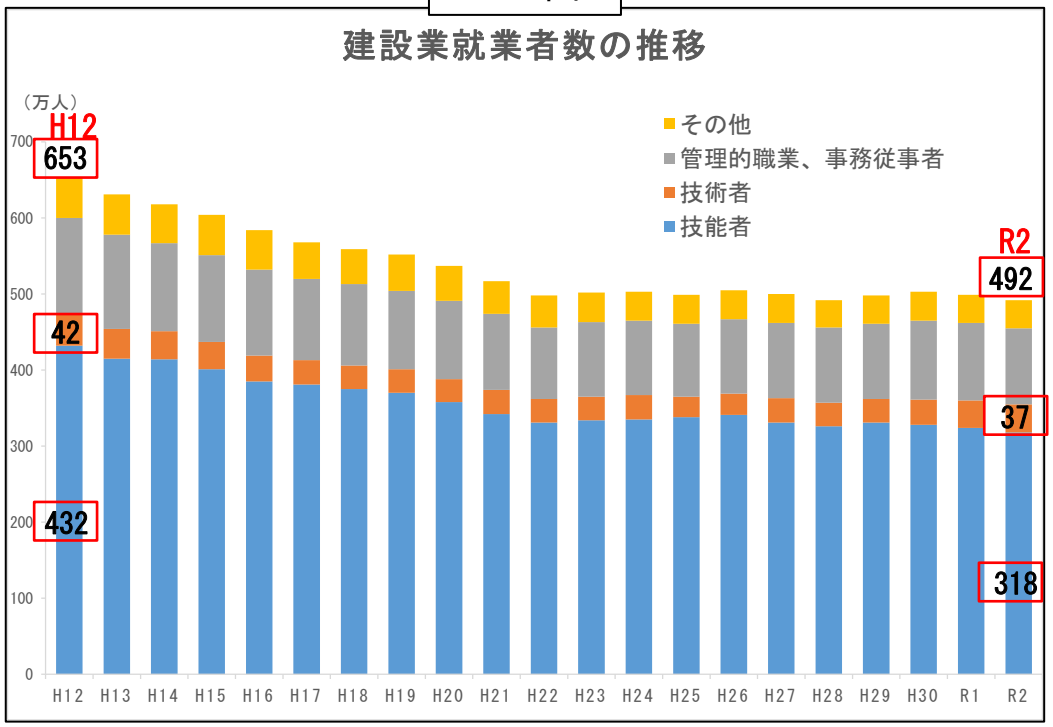
※この他、経営・管理を担う職員や事務職員などが従事

現状・課題

○建設業就業者の減少

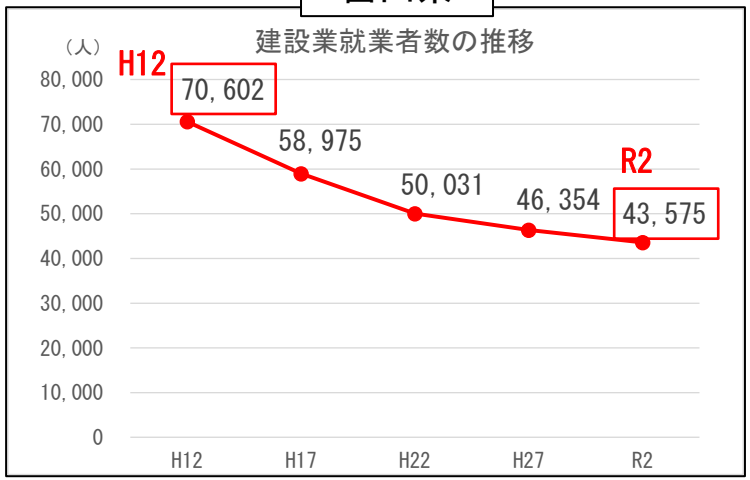
【全　国】建設業就業者（H12→R2）：　653万人　→　492万人　▲24.7%
　　うち技術者（　〃　）：　42万人　→　37万人　▲11.9%
　　うち技能者（　〃　）：　432万人　→　318万人　▲26.4%
【富山県】建設業就業者（　〃　）：7.06万人　→　4.36万人　▲38.3%

全　国



出典：総務省「労働力調査」（暦年平均）を基に国土交通省で算出

富山県



出典：総務省「国勢調査」

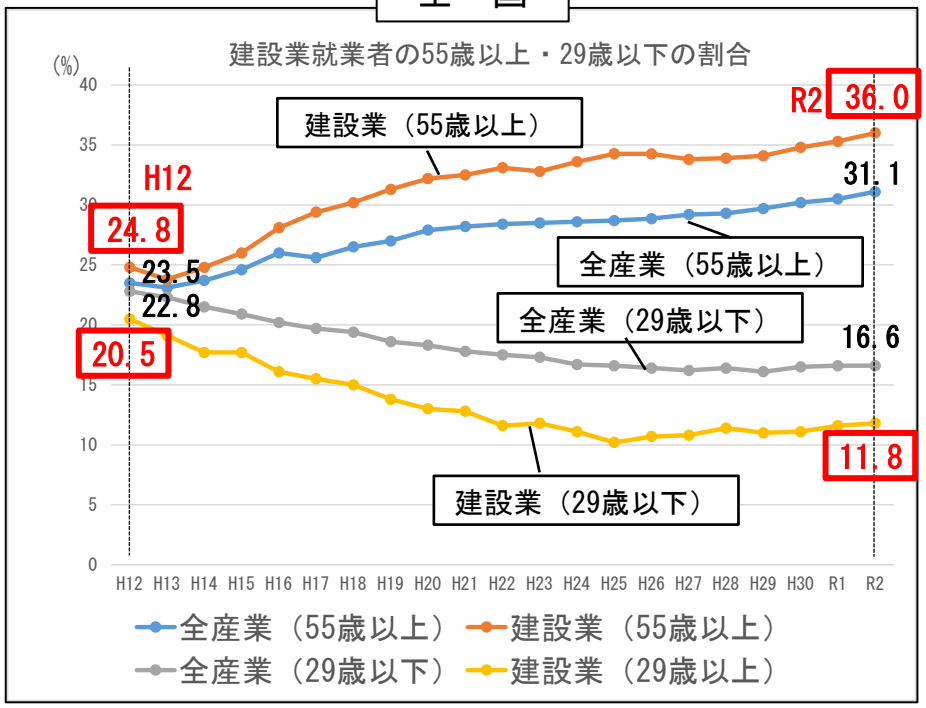
現状・課題

○建設業就業者の高齢化

全国・富山県ともに建設業は全産業平均に比べ高齢化が進んでいる

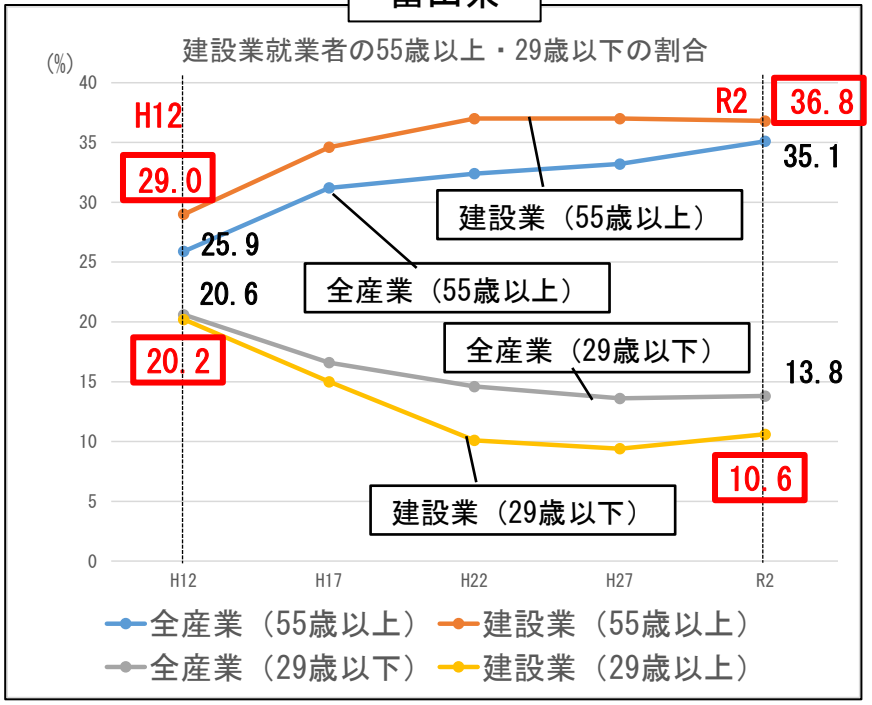
		55歳以上の割合	29歳以下の割合
【全　国】	建設業（H12→R2）	24.8% → 36.0%	20.5% → 11.8%
	全産業（　〃　）	23.5% → 31.1%	22.8% → 16.6%
【富山県】	建設業（　〃　）	29.0% → 36.8%	20.2% → 10.6%
	全産業（　〃　）	25.9% → 35.1%	20.6% → 13.8%

全　国



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

富山県



出典：総務省「国勢調査」

現状・課題

○求める人材が確保できていない

【富山県の職業別有効求人倍率（富山労働局、R7.5月末時点）】
各職業計　　：　1.33　（有効求人数：21,622人／有効求職者数：16,253人）
建設関連職業：　9.71　（有効求人数：　2,475人／有効求職者数：　255人）

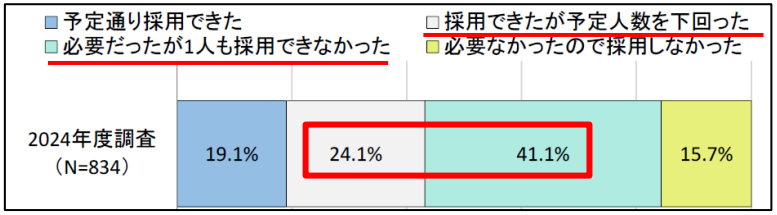
【令和５年度採用の技術者・技能者の充足率（富山県建設業協会調査）】
技術者：26.2%（うち新卒21.5%）、技能者：36.2%（うち新卒12.4%）

採用予定人数に対する採用人数

採用区分／採用年次		令和元年度		令和２年度		令和３年度		令和４年度		令和５年度	
		採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率	採用数／予定数	充足率
新卒	技術者	77 ／ 491	15.7%	84 ／ 461	18.2%	124 ／ 505	24.6%	126 ／ 488	25.8%	99 ／ 461	21.5%
	技能者	22 ／ 205	10.7%	20 ／ 179	11.2%	27 ／ 162	16.7%	35 ／ 178	19.7%	22 ／ 178	12.4%
	計	99 ／ 696	14.2%	104 ／ 640	16.3%	151 ／ 667	22.6%	161 ／ 666	24.2%	121 ／ 639	18.9%
中途	技術者	104 ／ 324	32.1%	97 ／ 307	31.6%	137 ／ 318	43.1%	97 ／ 301	32.2%	102 ／ 307	33.2%
	技能者	162 ／ 268	60.4%	236 ／ 280	84.3%	169 ／ 269	62.8%	154 ／ 249	61.8%	136 ／ 258	52.7%
	計	266 ／ 592	44.9%	333 ／ 587	56.7%	306 ／ 587	52.1%	251 ／ 550	45.6%	238 ／ 565	42.1%
技術者計		181 ／ 815	22.2%	181 ／ 768	23.6%	261 ／ 823	31.7%	223 ／ 789	28.3%	201 ／ 768	26.2%
技能者計		184 ／ 473	38.9%	256 ／ 459	55.8%	196 ／ 431	45.5%	189 ／ 427	44.3%	158 ／ 436	36.2%

出典：（一社）富山県建設業協会
「建設業の雇用実態と経営状況に関する調査報告書
（令和３年度～令和６年度）」

【留意事項】
・対象513社（協会の全会員企業）のうち、374社が回答（R6年度）
・採用数は369社が回答し、充足率は採用予定人数を回答した企業の採用人数から算出
・回答企業369社の完成工事高は、97社（26.3%）が１億円未満、267社(73.7%)が１億円以上



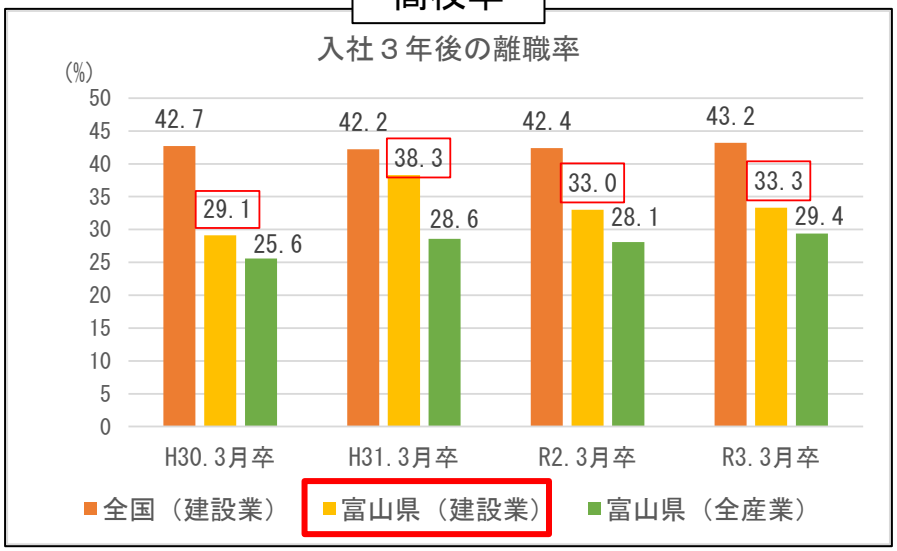
出典：（一社）建設産業専門団体連合会
「令和６年度　働き方改革における週休二日制、
専門工事業の適正な評価に関する調査結果」

現状・課題

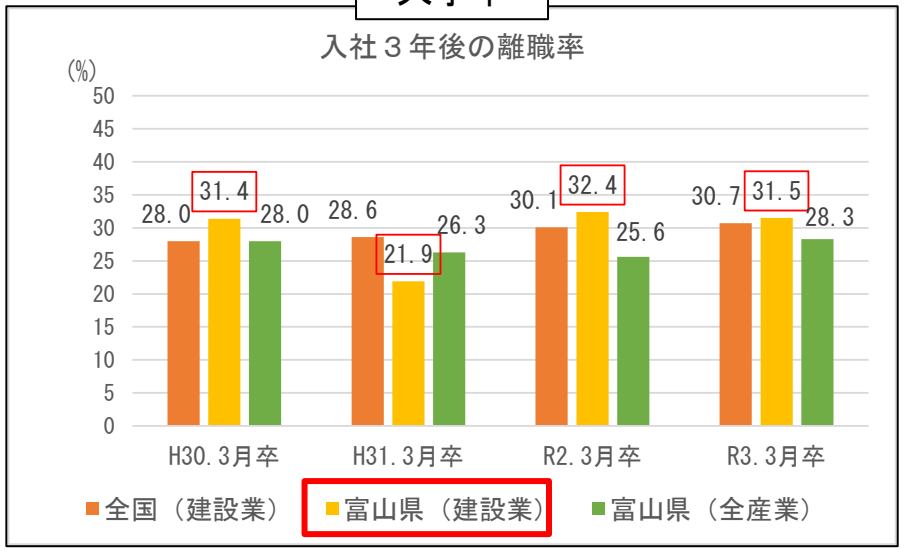
○高い離職率

建設業に就職した新卒者の約３割が入社３年後に離職している
建設業における離職率は全産業の平均よりも高い傾向

高校卒



大学卒



出典：富山労働局

現状・課題

建設業は、
公共インフラの整備や維持管理の「担い手」
災害復旧や除雪などの地域の「守り手」

担い手の確保・育成が大切

県民の安全、安心な社会を守る
地域の魅力づくりを支える

各団体の主な意見(1/2)

○建設業協会、専門工事業の組合（型枠、鉄筋、内装、左官、とび土工、鉄構工、造園土木、建築（大工））にヒアリング 【 R7年 4/15～5/8 】

＜人材の確保＞

・建設業のイメージが悪い。職人になることを保護者や先生が勧めない。

・少数ではあるが、高校の出前講座で職人の仕事に興味を持ち、就職する生徒もいる。

・独立しやすい。若者が独立して作った会社は、人の繋がりで若者が集まりやすい。

＜魅力の発信＞

・若者に仕事の内容を知ってほしい。ＰＲの機会の創出・支援をしてほしい。

・生徒の就職支援を担当する先生にも仕事の内容を知ってほしい。

・出前講座の実施高校・業種を拡大してほしい。

＜女性活躍の推進＞

・力仕事の少ない職種では女性の職人が活躍している。

・出産や育児で仕事を離れた方へのアプローチが必要。

各団体の主な意見(2/2)

＜外国人の雇用＞

・人材不足を補うために外国人労働者に頼っている状況。

・外国人労働者は、今は確保できているが、将来どうなるか分からない。

・居住費や世話をする社員の人件費、文化の異なる外国人のケアなどの負担が大きい。

＜働き方＞

・民間工事は休日出勤もあるが、週休２日でないと若者に選ばれない。

・日給月給の仕事のため、休みが増えると給料が下がって困る職人もいる。

・単価を上げることが難しい工事があり、結果、賃金を上げられない。

＜人材教育＞

・職人はＯＪＴで育成することが基本だが、人材を育成する余裕のある職人が減っている。

・左官学校で職人の育成をしているが、職人が減れば学校の運営も難しくなる。

・腕が良くても単価は変わらず、技術向上に対するモチベーションが上がらない。

＜省人化・省力化＞

・新しい工法や部材が、省人化や工期短縮につながっている事例がある。

・３Ｄプリンターなどの新技術との共存が必要。

令和７年度の主な取組み(1/2)

＜建設業次世代応援プロジェクト＞

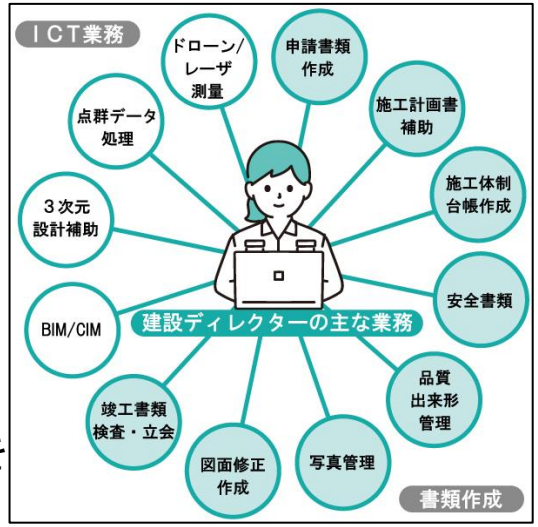
事業者団体が行う採用活動や定着を図る取組みを支援（3,000千円）

（採用活動のＴＶＣＭの制作、現場見学会、合同企業説明会等の実施を支援）

＜建設みらい人材活躍支援事業＞

①ＩＴ人材育成支援補助金（3,000千円）

建設企業が行うＩＴスキルを活用して技術者業務を支援する人材（建設ディレクター）を育成する取組みを支援



建設ディレクターの主な業務
（出典：（一社）建設ディレクター協会HP）

②技術者キャリアアップ支援補助金（1,200千円）

事業者団体が行う建設企業在職者の技術力向上を図る取組みを支援（土木施工管理技士等の資格取得を支援）

③人材活躍事例発表会開催補助（100千円）

事業者団体が行う多様な人材の活用を促す事例発表会の経費を補助

④大学生・高校生向け現場見学会開催補助（300千円）

事業者団体が行う建設系学科の大学生・高校生を対象とした現場見学会・座談会等の経費を補助

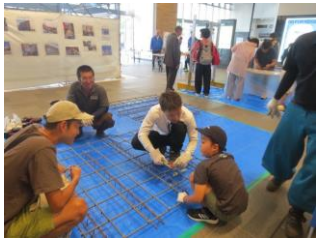
現場見学会

座談会

令和７年度の主な取組み(2/2)

＜つなげる！建設業・若者交流事業＞

担い手確保のため、建設業の仕事紹介や県内建設企業の若手社員との交流等を開催（3,500千円）



けんせつ×テックフェス2024

＜とやま建設女子’ｓ魅力ある職場づくり支援事業＞

女性活躍を促すため、建設企業が行う女性の働き方に配慮した取組み、労働環境を改善する取組みを支援（2,000千円）

女性用トイレ・休憩室の整備

＜建設業バックオフィス業務ＤＸ化推進支援事業＞

①建設企業が取り組む事務作業のＤＸ化を支援（2,500千円）

②建設企業経営者やＤＸ推進人材向けの研修や事例発表会を開催（2,500千円）

バックオフィスDX事例発表会

＜除雪オペレータ確保支援事業＞

①大型特殊免許取得などの除雪オペレータの育成を支援（1,000千円）

②除雪オペレータの実地研修を開催（100千円）

＜県発注工事における取組み＞

①低入札の防止、適切な工期と工事費を設定し発注

②週休２日工事を標準化

今後の取組みの方向性

＜ヒアリングで得られた主な課題＞

- 建設業のイメージが良くない
- 仕事の内容が知られていない
- 採用活動の事業者負担が大きい

- 労働環境を改善する負担が大

- 人材を育成する余裕がない
- 技術力向上のモチベーションが上がらない

＜方向性＞

確保対策

①建設業のイメージアップ

②建設業の仕事体験

定着対策

③事業者の取組みを支援

育成対策

④資格取得への支援

⑤技術力向上の取組みを支援

担い手の確保・育成

県民の安全、安心な社会
地域の魅力づくり

取組みの方向性（1/2）

＜①建設業のイメージアップ＞

○新３Ｋなどイメージアップを図る情報発信

・建設業の重要性、役割、仕事内容や就職方法、キャリアパスなどの情報発信

○学生、保護者、学校関係者に向けた魅力発信

・出前講座の対象校や業種拡大、体験教室などによる小中学生や保護者等への魅力発信

○建設機械の操作体験と魅力発信

【参考】ｅ建機®チャレンジ（R7 7/18、in万博会場）

（（一社）運輸デジタルビジネス協議会）

万博会場から千葉県にある建設機械を遠隔操作し、タイムや正確性を競う大会。
高校生、大学生、プロeスポーツチームも参加。
2022年から大会が開催され、例年は東京都内から遠隔操作、建設企業も参加。

出展：（一社）運輸デジタルビジネス協議会 e建機®チャレンジ2024より

＜②建設業の仕事体験＞

○「14歳の挑戦」で建設業を体験！！

・建設業での受け入れ促進、体験内容の充実、情報発信の充実を検討

○スポットワークによる仕事体験

・学生、社会人、退職者等がスポットワークで気軽に建設業を体験できる機会の創出を検討

【参考】建設業における「14歳の挑戦」の例

参加者の感想：
「建設業の印象が変わった」「地域に欠かせない大事な仕事をしていることが分かった」

受入事業者の感想：
「未来の地域を担う人材になってくれるきっかけになればありがたい」
「体験して感じたことをお友達やご家族と共有し、より理解を深めてほしい」

取組みの方向性 （2/2）

＜③事業者の取組みを支援＞

○建設業界での女性活躍の推進

・女性の労働環境改善や働き方に配慮した取組みへの支援

○建設ディレクター等の導入推進

・社内の事務人材やスポットワーク等を活用した技術者・技能者の負担軽減

＜④資格取得への支援＞

○オペレーター育成や資格取得への支援

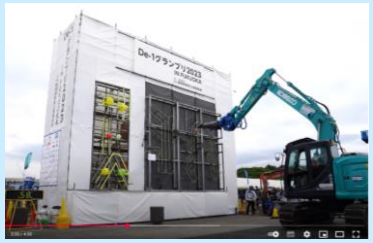
・大型特殊免許や土木施工管理技士などの資格取得を支援しキャリアアップと新たな人材発掘へ

＜⑤技術力向上の取組みを支援＞

○技能大会参加の推奨・ＰＲ

・大会の参加や結果等をＰＲし、技能者等のモチベーションと技術力の向上へ

【参考】

・全国鉄筋技能大会
「TETSU（テツ）－１グランプリ」
（（公社）全国鉄筋工事業協会）

・全国解体オペレーター技能競技大会
「De（ディ）－１グランプリ」
（（一社）福岡県建造物解体工事業協会）